

PROCEDIMIENTO : Tutela laboral (T)

MATERIA : Vulneración del derecho a la honra; libertad de trabajo; integridad física y psíquica; en subsidio, despido improcedente y daño moral.

DEMANDANTE : **CHRISTIAN MAURICIO GORE ESCALANTE**

RUT : [REDACTED]

DOMICILIO : [REDACTED]

ABOGADO PATROCINANTE Y APODERADO : **CLAUDIO ANDRÉS PALAVECINO CÁCERES**

RUT : [REDACTED]

DOMICILIO : [REDACTED]

CORREO ELECTRÓNICO : [REDACTED]

DEMANDADO : **CORPORACIÓN MUNICIPAL DE EDUCACIÓN, SALUD Y ATENCIÓN DE MENORES DE PUENTE ALTO**

RUT : 70.856.400-1

DOMICILIO : [REDACTED]

REPRESENTANTE LEGAL : **PAOLA DANIELA TORRES FAINI,**

RUT : [REDACTED]

DOMICILIO

:

EN LO PRINCIPAL: Denuncia vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido; **PRIMER OTROSÍ:** En subsidio, demanda despido improcedente; **SEGUNDO OTROSÍ** Antecedentes. **TERCER OTROSÍ:** Patrocinio y poder.

S.J.L. DEL TRABAJO DE PUENTE ALTO

CHRISTIAN MAURICIO GORE ESCALANTE, cédula de identidad número [REDACTED], chileno, abogado, con domicilio para estos efectos en [REDACTED], comuna [REDACTED], a S.S. respetuosamente digo:

Vengo en interponer denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido en contra de la **CORPORACIÓN MUNICIPAL DE EDUCACIÓN, SALUD Y ATENCIÓN DE MENORES DE PUENTE ALTO**, R.U.T. N° 70.856.400-1, representada legalmente por su secretaria general, doña **PAOLA DANIELA TORRES FAINI**, cédula nacional de identidad número [REDACTED], profesora de educación general básica, todos domiciliados en Calle [REDACTED] Región Metropolitana.

I. LOS HECHOS

a. Antecedentes relativos a la relación laboral

Comencé a prestar servicios para la **CORPORACIÓN MUNICIPAL DE EDUCACIÓN, SALUD Y ATENCIÓN DE MENORES DE PUENTE ALTO** (en adelante "la Corporación" o "la corporación municipal") el día 1 de diciembre de 2022, fecha en que asumí el cargo de director jurídico administrativo. Mis servicios concluyeron el 28 de

abril de 2023 por decisión de mi empleador quien invocó la causal de necesidades de la empresa.

Mi última remuneración mensual bruta correspondiente al mes de abril de 2023 ascendió a \$ 6.104.633.-

b. Trayectoria laboral

Soy abogado egresado de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Me titulé el 26 de diciembre de 2001.

El año 2002 comencé a trabajar como abogado en la I. Municipalidad de Huechuraba, desempeñando varios cargos a lo largo del tiempo que ahí laboré. Principalmente me desempeñé como administrador municipal, pero, además, como director jurídico de la misma municipalidad hasta el año 2008, año en que renuncié voluntariamente a fin de ejercer libremente la profesión.

El año 2010 la entonces alcaldesa Carolina Plaza me solicitó volver como administrador municipal a la I. Municipalidad de Huechuraba, debido a que no había tenido una buena experiencia con la persona que me reemplazó. Cargo que desempeñé hasta el año 2011, fecha en que ella renunció al cargo para irse al gobierno.

El administrador municipal es el colaborador directo que tiene el alcalde y su función es coordinar a las diferentes direcciones municipales y ejecutar las labores de administración en el cumplimiento de las directrices y planes de la municipalidad. De este modo, administrativamente, el administrador municipal ocupa el segundo grado jerárquico en la municipalidad.

Posteriormente me desempeñé ejerciendo libremente la profesión hasta el año 2014, fecha en que el alcalde de Puente

Alto señor Germán Codina me invitó a trabajar como administrador municipal de dicha comuna.

c. Mi paso por la I. Municipalidad de Puente Alto

Me desempeñé como administrador municipal en la I. Municipalidad de Puente Alto desde el 1 de febrero de 2014 hasta el 22 de junio del año 2021, fecha en que se me solicitó la renuncia a fin de asumir la Dirección de Asesoría Jurídica del mismo municipio.

La razón de la solicitud de la renuncia al cargo de administrador municipal obedeció a que, tras las elecciones de abril de 2021, asumió un nuevo concejo municipal con siete miembros opositores a la gestión del alcalde Codina (el concejo municipal cuenta con diez miembros en total, por lo que el alcalde quedó en minoría). Codina me advirtió que existían indicios de que el nuevo concejo solicitaría mi remoción del cargo, por lo que convenía adelantarse.

Cabe reiterar que en mi calidad de administrador municipal era el colaborador directo del alcalde Codina, siendo mi función coordinar a las diferentes direcciones municipales y ejecutar las labores de administración en el cumplimiento de las directrices y planes de la municipalidad. En parte gracias a mi gestión, el alcalde Codina obtuvo una cómoda reelección en 2016 obteniendo la primera mayoría nacional y el mayor porcentaje de votos. Concluido ese periodo, obtuvo asimismo una cómoda segunda reelección.

En el mes de enero de 2021 saltó a los medios el denominado "caso luminarias". Así informaba Radio Bío Bío:

bbcl



Caso LED: Los pagos de Itelecom al abogado de Jadue que investiga la Fiscalía

por Diego Vera
10 Enero 2021 | 17:16

bbcl



Agencia UNO | Edición BBCL

Los delitos tributarios de Itelecom: así juntaban dinero para coimear a funcionarios públicos

por Jorge Molina Sanhueza
20 Enero 2021 | 04:00



A mediados de 2021 apareció en los medios de prensa que también la I. Municipalidad de Puente Alto había celebrado un contrato con la empresa ITELECOM en el año 2019.



**Luminarias:
dueño de
Itelecom declaró
que hizo pagos
para ganar
licitación en
Puente Alto y
que le pidieron
donar a
campaña de
Jadue**

30.07.2021

Por Paulina Toro

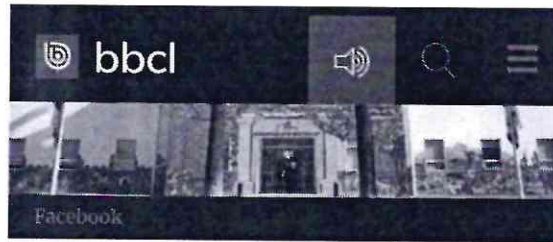
En medio de este caso de gran repercusión mediática ocupé el cargo de director de asesoría jurídica del Municipio desde 22 de junio del año 2021 hasta el 1 de Diciembre de 2022. En esta última fecha se me solicitó la renuncia del cargo municipal bajo la promesa de seguir prestando servicios, sin solución de continuidad, pero ahora bajo las normas del Código de Trabajo, en la corporación municipal aquí demandada.

d. Mi despido

Así fue como el 1° de diciembre de 2022 asumí el cargo de director jurídico de dicha repartición, cargo que desempeñé hasta el 28 de abril de 2023, fecha en que fui despedido por supuestas "necesidades de la empresa".

Tal como se aprecia de la sola lectura de la carta de aviso de despido, que carece de todo fundamento fáctico, la invocación de esta causal de término de contrato fue meramente formularia con el objeto de esconder el motivo real de mi desvinculación.

Las razones reales del despido me las dio la Secretaria General de la Corporación, señora Paola Torres Faini, en una reunión que sostuvimos un día antes de comunicarme formalmente de mi despido. En tal sentido me hizo ver que como yo aparecía nombrado en la prensa por el "caso luminarias" mi continuidad en la corporación se había vuelto políticamente insostenible. Le expresé que mi cargo no era político, sino técnico. Ella me manifestó que la decisión de desvincularme era irrevocable. Debo aclarar que a esa fecha yo no había tomado conocimiento formal de mi imputación en la causa que investiga los contratos con ITELECOM, ni había sido requerido en la misma. Sin embargo había trascendido que el Consejo de Defensa del Estado iniciaría acciones penales contra siete imputados, dentro de los cuales me encontraba, acciones que se concretaron a principios de mayo de 2023.



Caso Luminarias: CDE ingresa querrela por delitos de soborno y cohecho en Municipalidad de Puente Alto

por Felipe Reyes y Francisco Solís.

09 Mayo 2023 | 19:35

La circunstancia de que mi ex empleador diera crédito sin más a trascendidos en mi contra y me desvinculara en un estado incipiente de la investigación penal sin duda lesionó mi derecho a la presunción de inocencia, en abierta contradicción al artículo 4° del Código Procesal Penal que establece la presunción de inocencia del imputado: "*Ninguna persona será considerada culpable ni tratada como tal en tanto no fuere condenada por una sentencia firme.*" También afectó mi dignidad personal y profesional, y especialmente mi honra (bien jurídico amparado por la acción de tutela) puesto que por lo bajo mi abrupto despido en el contexto del caso luminarias implicaba un reproche ético a mi conducta, si es que no, un antejuicio sobre mi culpabilidad.

En efecto y tal como indicaba el más elemental sentido común, la separación abrupta de mi fuente laboral, en medio del llamado "caso luminarias", se iba a entender inevitablemente por los funcionarios municipales, trabajadores de la corporación municipal, vecinos, prensa y opinión pública, como una acción sancionatoria por parte de la corporación y el resultado de un juzgamiento ético de mi conducta.

Por otra parte, la decisión de desvincularme sin oírme ni darme posibilidad de defensa, ocultando en las formalidades del despido por inexistentes "necesidades de la empresa" el motivo real de mi separación, lesionó mi derecho al procedimiento e investigación racionales y justos, privándome de la oportunidad de defender mi honra al interior de la corporación.

Sumado a lo anterior, la pérdida abrupta de mi fuente de ingresos vulneró naturalmente mi libertad de trabajo y mi integridad física y psíquica, sin justificación, toda vez que -como se demostrará- las supuestas "necesidades de la empresa" no existían, carecían de fundamento material, con lo cual el despido agravó tales derechos en forma arbitraria, en los términos del artículo 485 inciso tercero del Código del Trabajo.

e. Indicios de la vulneración

1º) Despido carente de todo fundamento fáctico. La carta de aviso de despido emitida por la corporación el 28 de abril de 2023 no expresó ningún fundamento material, no señaló los hechos que fundamentan la causal invocada. Esto trasluce de manera incontestable que la causal invocada no fue el motivo real del despido y, conforme al principio lógico de razón suficiente, permitirá colegir a S.S. que el despido estuvo

motivado en una razón distinta a la declarada tan livianamente en el papel, ya que mi despido debió obedecer a un motivo y si no fueron las "necesidades de la empresa", obligadamente debió ser otra la razón tras mi separación.

2°) El estallido del "caso luminarias" de gran impacto mediático, en medio del cual fui separado, en primer término, de la I. Municipalidad de Puente Alto y, unos meses después, de la Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención de Menores de Puente Alto. Si bien, el contrato con ITELECOM lo suscribió el municipio y la municipalidad y la corporación son personas jurídicas distintas en el plano formal, de cara a la realidad son entidades totalmente conectadas y la corporación no es en absoluto autónoma respecto del municipio pues es allí donde se adoptan las decisiones relevantes que atañen a aquélla. La circunstancia de aparecer sindicado en los medios dentro del "caso luminarias" y haberse iniciado la investigación penal al respecto responde al principio de razón suficiente acerca del motivo real de mi despido.

3°) Mi despido de la corporación no fue una decisión técnica - como la que amerita la causal necesidades de la empresa- sino política: dar una señal ante la opinión pública frente a un trabajador que aparecía severamente cuestionado en los medios y, a la vez, tratar de tomar distancia institucional respecto de una de las personas sindicadas en el caso.

Sin embargo, la corporación no procedió de modo correcto ni leal, puesto que si existía un reproche ético sobre mi proceder o la imputación de alguna conducta indebida debió usarse una causal de término de contrato idónea a tal efecto, que en este caso son las previstas en el numeral 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, tras una investigación interna racional y justa, donde pudiera defenderme, como mandata la Carta Fundamental o bien que me permitiera luego derechamente

impugnar y discutir el motivo real ante la judicatura laboral. Respecto de esta última posibilidad -la de impugnar judicialmente la causal- la corporación me dejó aviesamente en una situación probatoria notoriamente más dificultosa al invocar las "necesidades de la empresa" en lugar de la causal legal idónea conforme al motivo real del despido. Porque si me hubiera despedido por "falta de probidad"; "conducta inmoral grave" o "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato", la carga probatoria hubiera recaído sobre la propia corporación. Al despedirme por "necesidades de la empresa" puso sobre mis hombros la carga probatoria para la demostración del motivo real del despido. El intento de la corporación de sortear la aplicación de la causal idónea permite colegir que al momento del despido la conducta indebida o el reproche ético asociado al "caso luminarias" no estaban "debidamente comprobados" y por ende que la medida fue arbitraria, amén que la invocación improcedente de las "necesidades de la empresa" devela una estrategia deliberada de desplazar la carga probatoria para afrontar el evento de una acción judicial de tutela.

II. EL DERECHO

A. Infracción por la denunciada de su obligación de procedimentalizar el ejercicio del poder disciplinario y de la garantía del procedimiento racional y justo

Como se dijo, el motivo real de mi desvinculación fue haber sido sindicado en el "caso luminarias", de modo que mi despido tuvo un carácter veladamente sancionatorio. Esto implica por parte de la corporación denunciada un ejercicio de poder disciplinario

fuera de las formas exigidas por la Constitución y la ley laboral.

En efecto, un límite al poder disciplinario del empleador emana de la obligación legal de proceduralizar la aplicación de sanciones que emana del numeral 11 del art. 154 del Código del Trabajo que señala:

"El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones: [...] 11.- el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior."

Esta obligación debe ser interpretada bajo la luz del artículo 19 N°3 de la Constitución Política de la República en cuando establece que *"corresponderá al legislador establecer siempre las garantías de un procedimiento y una investigación racionales y justos"*. Dado que el concepto de procedimiento es amplísimo esta garantía no queda limitada exclusivamente a los procedimientos que encuadran la función jurisdiccional del Estado o el actuar de la Administración, sino cualesquiera procedimientos. A partir del texto resulta necesario interpretar que el desiderátum constitucional integra el mandato legal de generar los procedimientos reglamentarios, vale decir, debemos entender que **el legislador laboral no ha podido sino demandar del empleador el establecimiento de procedimientos racionales y justos para encauzar su potestad disciplinaria.**

Estos procedimientos deben, por consiguiente, respetar la bilateralidad de la audiencia y los derechos de contradicción y defensa. Sin embargo, la corporación no dio traslado al actor del motivo real del despido, ni oportunidad de formular descargos ni ejercer defensa, ni tampoco contempla en su reglamento interno un procedimiento sancionatorio con estas características.

La Excma. Corte Suprema, en sede de protección ha resuelto que:

"las garantías del racional y justo procedimiento exigen que las sanciones se impongan siempre luego de desarrollado el correspondiente proceso disciplinario, que debe contar con etapas claras, donde los involucrados puedan hacer sus descargos y contrastar sus versiones con la de los otros involucrados, disponiendo de un lapso en el que, asimismo, puedan aportar sus medios de convicción en apoyo de sus descargos; de modo tal que en definitiva la resolución que se adopte conlleve el pleno y real respeto de la dignidad de los involucrados y de los derechos que ésta supone". (SCS Rol N°18.453-2019.-

El máximo tribunal ha sostenido también que: *"...la garantía constitucional que prohíbe ser juzgado por comisiones especiales es de aplicación amplia, extendiéndose la obligación de no atentar contra ella no solo al legislador y a cualquier autoridad, sino que también a otros particulares que actúen en la vida jurídica. Ello, desde el momento que la Carta Política constituye una fuente de Derecho cuya aplicación directa e inmediata resulta imperativa no solo para cualquier órgano público, sino que también para los gobernados en las relaciones jurídicas que los vinculen entre sí, al tenor de lo prevenido por el inciso segundo de su artículo 6°, en cuanto preceptúa que "los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo" (SCS Rol N°152329-2022).-*

En el mismo sentido y también en sede de protección la Iltma. Corte de Apelaciones de Copiapó ha resuelto que:

"5°) Que de acuerdo a los antecedentes de autos, aparece

incontrastable que la decisión del establecimiento educacional, de no renovar la matrícula del hijo de la recurrente, se ha tomado en consideración a la conducta de dicho adolescente, y por ende claramente se advierte en ella un efecto sancionatorio, lo que se ha visto confirmado por las alegaciones de la entidad recurrida, tanto al informar en autos como en los alegatos de rigor, lo que conlleva que la decisión necesariamente debe haber tenido un procedimiento que le antecede, procedimiento que al tenor de las exigencias constitucionales debe dar garantías de racionalidad y justicia. [...] y al respecto no constando en los antecedentes, que la entidad educacional recurrida, mantenga un procedimiento reglamentado para los efectos de las sanciones - incluida la no renovación de matrícula - que vaya a aplicar, a lo menos es exigible que el proceder respete lo que se entiende como garantías mínimas, esto es, existencia previa del órgano llamado a decidir, imparcialidad, objetividad e independencia de tal órgano juzgador, conocimiento de las imputaciones por parte de aquel a quien se inculpa, derecho a defenderse de las imputaciones, y por ende posibilidad de efectuar descargos, opción de producir prueba y el derecho al recurso.” (SCA de Copiapó Rol Protección N° 1541-2022, confirmada por SCS Rol N° 26092-2023).

B. Vulneración de mi derecho a la honra (art. 19 N° 4 CPR) y de mi libertad de trabajo (art. 19 N°16 CPR)

El actuar de la denunciada ha vulnerado mis derechos fundamentales, al establecer sanciones y aplicar un poder sancionatorio sin apego a la Constitución, ni a las leyes ni al propio reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la denunciada, cuestión que, como se explicó en

el acápite anterior, afecta mis garantías constitucionales relacionadas con el procedimiento racional y justo y derecho a defensa asegurada en el artículo 19 numeral 3°, pero que, además, repercute sobre el derecho a la honra establecido en el numeral 4° del mismo artículo de la Constitución Política de la República, puesto que quedé privado de la oportunidad de ser oído, contradecir y defenderse frente a gravísimas imputaciones de corrupción, imputaciones que fueron apresuradamente tenidas por ciertas por los agentes de la corporación y del I. Municipalidad de Puente Alto que decidieron mi desvinculación.

Por otra parte, con mi abrupto despido en medio del "caso luminarias" -no motivado en la razón técnica invocada, sino en la circunstancia de ser sindicado dentro del mismo- la corporación denunciada (y detrás del telón, la I. Municipalidad de Puente Alto) buscaron precisamente un efecto ante la opinión pública: manifestar un contundente reproche ético a mi conducta por parte de la corporación, si es que no, un juicio anticipado sobre mi culpabilidad jurídica. Se infringe de esta manera por la corporación denunciada no solo la presunción de inocencia que todavía me ampara, sino el deber de cuidado que la legislación laboral le imponía respecto de sus trabajadores. En efecto, precisamente por la exposición mediática a que estaba sujeto el caso donde aparezco sindicado, la corporación debió ponderar el daño reputacional que podía causarme -y en definitiva me causó- con una abrupta desvinculación.

Al desvincularme aplicando un poder sancionatorio sin apego a la Constitución, ni a las leyes ni al propio reglamento interno de orden, higiene y seguridad ha vulnerado también mi libertad de trabajo y mi derecho a la libre de elección del mismo conforme a los cuales tenía del

derecho a continuar en el trabajo libremente elegido mientras cumpliera con las obligaciones y prohibiciones acordadas con el empleador en el contrato o no concurriera un motivo legítimo para cortar el vínculo.

La circunstancia de que el sistema de terminación del contrato de trabajo en Chile contemple la causal de necesidades de la empresa no puede ser interpretado como una *patente de corso* para que empleador oculte motivaciones ilícitas como la vulneración de la honra y la libertad de trabajo. Una eventual discusión sobre la procedencia de examinar los motivos ocultos tras la causal invocada la zanja el artículo 5° del Código del Trabajo que señala que toda facultad legal del empleador -toda, incluida la de poner término al contrato de trabajo- tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores.

C. Vulneración de la integridad física y psíquica

El despido súbito, la circunstancia de que mi ex empleador diera inmediato crédito a acusaciones graves en mi contra sin oírme ni darme posibilidad de defensa, la repercusión ante la opinión pública de esa decisión, sumado a la pérdida sorpresiva de mi fuente de ingresos me ha ocasionado intensos sentimientos de rabia, frustración, tristeza, crisis de angustia y pena que repercuten en efectos somáticos como alteraciones digestivas, trastorno del sueño y de la alimentación que en definitiva la perturbación de su integridad física y psíquica imputable al empleador.

POR TANTO: en virtud de lo expuesto y las normas ya citadas, que doy por expresamente reproducidas, del Código del Trabajo, y de las demás normas jurídicas relevantes y pertinentes;

A U.S RUEGO: Se sirva tener por interpuesta denuncia en procedimiento de tutela laboral de derechos fundamentales con ocasión del despido, en contra de **CORPORACIÓN MUNICIPAL DE EDUCACIÓN, SALUD Y ATENCIÓN DE MENORES DE PUENTE ALTO** representada legalmente por su secretaria general, doña **PAOLA DANIELA TORRES FAINI**, todos ya individualizados, y en definitiva declare:

- 1) Que la denunciada ha incurrido en lesión de mi derecho a la honra y/o de mi libertad de trabajo y a su la libre elección y/o a mi integridad física y psíquica con ocasión del despido.
- 2) Que como consecuencia de la declaración anterior, condene a la denunciada al pago de 11 remuneraciones ascendientes a \$ 67.150.963.- por concepto de indemnización especial de tutela o las sumas que USÍA determine conforme al mérito del proceso.
- 3) Que las sumas a que resulte condenada la denunciada deberán pagarse con reajustes e intereses legales;
- 4) Que la denunciada es condenada en costas.

Primer otrosí: **CHRISTIAN MAURICIO GORE ESCALANTE**, cédula de identidad número [REDACTED], chileno, abogado, con domicilio para estos efectos en [REDACTED], [REDACTED], Región Metropolitana, a S.S. respetuosamente digo:

En subsidio de la acción impetrada en lo principal, vengo en interponer demanda por despido improcedente en contra de la **CORPORACIÓN MUNICIPAL DE EDUCACIÓN, SALUD Y ATENCIÓN DE MENORES DE PUENTE ALTO**, RUT 70.856.400-1, representada legalmente por su secretaria general, doña **PAOLA DANIELA TORRES FAINI**, RUT [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], Región Metropolitana, en virtud

de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que se exponen a continuación:

I. LOS HECHOS

A fin de evitar reiteraciones inútiles doy por reproducido aquí el relato fáctico de la denuncia de lo principal, haciendo hincapié en que la carta de aviso de despido emitida por la corporación el 28 de abril de 2023 no expresó ningún fundamento material, no señaló los hechos que fundamentan la causal invocada.

II. EL DERECHO

a. Despido improcedente

En relación con la causal invocada por el empleador: Es relevante la sentencia de unificación dictada por la Excma. Corte Suprema (Rol N° 35.742-17) en enero de 2018, que en su considerando sexto señaló:

"Que, en consecuencia, la interpretación correcta de la norma contenida en el artículo 161 del Código del Trabajo es aquella que postula que el empleador puede invocarla para poner término al contrato de trabajo, siempre que la desvinculación del trabajador se relacione con aspectos de carácter técnico o económico de la empresa, establecimiento o servicio, y que al ser objetiva no puede fundarse en su mera voluntad, sino que en situaciones que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, también en circunstancias

económicas, como son las bajas en la productividad o el cambio en las condiciones de mercado”.

Pues bien, de la sola lectura de la carta de aviso de término de contrato, aparece de manifiesto que mi ex empleador no invocó motivos exógenos a su voluntad que lo forzaran a reducir puestos de trabajo ni ninguna clase de motivación fáctica. Conforme a lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 454 del Código del Trabajo *“...en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en juicio hechos distintos como justificativos del despido”.*

b) La ruptura abusiva del contrato de trabajo

El despido de que fui víctima no solo fue improcedente, sino además abusivo, puesto que careció de todo fundamento plausible. Así las cosas, la facultad legal de la corporación de poner término a mi contrato de trabajo se ejerció sin un interés serio y legítimo, sin cumplir la función social y económica que el Código del Trabajo tuvo en vista para autorizar al empleador la ruptura unilateral del contrato. En definitiva, en contravención de los fines económicos y sociales en virtud de los cuales la facultad legal le fue otorgada por el ordenamiento jurídico.

Pero sobre todo es un despido abusivo porque atentó contra la persona del trabajador causándole daño. El despido, en cuanto facultad legal, justifica el daño causado a la esfera del trabajador, pero no justifica cualquier daño sino solamente el normal y acorde con la función económico-social, a saber, el que deviene de la pérdida de la fuente de ingresos.

Mi despido no obedeció a una razón técnica, sino política. Con mi abrupto despido, precisamente en medio del "caso luminarias" donde -según la prensa- la I. Municipalidad de Puente Alto aparecía comprometida, la corporación dependiente de ese municipio quiso generar un efecto ante la opinión pública: manifestar un contundente reproche ético a mi conducta, si es que no, un juicio anticipado acerca de mi culpabilidad jurídica, generándome así un inconmensurable daño reputacional.

Se infringió de esta manera por la corporación demandada no solo la presunción de inocencia que todavía me ampara, sino el deber de cuidado que la legislación laboral le imponía respecto de todos sus trabajadores. En efecto, precisamente por la exposición mediática a que estaba sujeto el caso donde aparezco sindicado, la corporación debió ponderar el daño reputacional que podía causarme -y en definitiva me causó- con una abrupta desvinculación que no tenían ninguna razón o propósito técnico, sino puramente político.

c) Daño moral

Además del daño reputacional ya mencionado, el despido súbito, la circunstancia de que mi ex empleador diera inmediato crédito a acusaciones graves en mi contra sin oírme ni darme posibilidad de defensa, la repercusión ante la opinión pública de esa decisión, sumado a la pérdida sorpresiva de mi fuente de ingresos me ha ocasionado intensos sentimientos de rabia, frustración, tristeza, crisis de angustia y pena que repercuten en efectos somáticos como alteraciones digestivas, trastorno del sueño y de la alimentación que dan lugar a un daño moral.

Ese daño se origina en incumplimiento de obligaciones contractuales de mi ex empleador que dicen relación con la obligación de protección (artículo 184 del Código del Trabajo) y las normas regulatorias del despido (artículos 161 y 162 del Código del Trabajo); halla su origen en decisiones dolosas o cuando menos culpables de agentes que ejercen habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de la corporación demandada y en tal sentido se presume de derecho que la representan y obligan (art. 4° inc. 1° del Código del Trabajo); y existe un innegable nexo causal entre daño e incumplimiento; de todo lo cual se desprende que el daño moral que me ha causado la corporación debe serme indemnizado.

Para estos efectos señalo como baremo referencial, los parámetros de la indemnización legal prevista en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo en su monto máximo por lo que valoro el daño moral que se me ha causado en \$ 67.150.963.-

POR TANTO: en virtud de lo expuesto y las normas ya citadas, que doy por expresamente reproducidas, del Código del Trabajo, y de las demás normas jurídicas relevantes y pertinentes;

A U.S RUEGO: Se sirva tener por interpuesta demanda subsidiaria por despido improcedente en contra de la **CORPORACIÓN MUNICIPAL DE EDUCACIÓN, SALUD Y ATENCIÓN DE MENORES DE PUENTE ALTO** representada legalmente por su secretaria general, doña **PAOLA DANIELA TORRES FAINI**, todos ya individualizados y declarar en definitiva:

- 1) Que la demandada ha incurrido en despido improcedente;

2) Que la demandada me adeuda y debe pagarme la suma de \$ 67.150.963.- por concepto de daño moral.

3) Que la demandada es condenada en costas.

SEGUNDO OTROSÍ: SÍRVASE S.S., tener por acompañados los siguientes antecedentes de la denuncia:

1.- Contrato de trabajo suscrito por las partes.

2.- Carta de aviso de despido.

3.- Set de dos recetas de medicamentos ambas de fecha 26 de mayo de 2023.

TERCER OTROSÍ: SÍRVASE S.S., tener presente que designo abogado patrocinante y confiero poder a don CLAUDIO ANDRÉS PALAVECINO CÁCERES, cédula de identidad número [REDACTED], con domicilio [REDACTED], comuna y ciudad del Santiago.

Christian
Mauricio Gore
Escalante

Firmado digitalmente
por Christian Mauricio
Gore Escalante
Fecha: 2023.06.27
12:18:48 -04'00'